



MONOGRAFIA.

DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS.

FACULTAD: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

BOGOTÁ D.C 2024-2.

IMPORTANCIA DE REALIZAR UN EXAMEN PSICOLÓGICO AL INGRESAR A LABORAR A LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ PARA EVITAR EMPLEADOS
TOXICOS.

PRESENTADO POR:

JULY DANIELA GARCIA SANCHEZ.

DIRECTORA OPCIÓN DE GRADO.

DOCENTE: SARA TERESA SANDOVAL.

Contenido

Lista de figuras.....	3
Resumen	4
Abstract	6
Introducción	8
Objetivos	10
Revisión Literaria.....	11
Metodología y Presentación de Resultados	32
Tipo de Investigación.....	32
Instrumento para la Recolección de Datos	33
Manejo y Tratamiento de la Información	33
Análisis y Discusión de los Resultados	34
Conclusiones.....	43
Recomendaciones	46
Bibliografía	48
Anexos	50

LISTA DE FIGURAS.

Figura 1. Liderazgo toxico.....	9
Rasgos característicos de los ambientes laborales y los líderes tóxicos. Fuente: Universitat Politècnica de Catalunya. (2018).	
Figura 2. Que tiene un mal gerente y como puede mejorar.....	18
Periódico económico. (2018). Que tiene un mal gerente y como puede mejorar https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cuales-son-las-caracteristicas-delatan-que-un-jefe-es-toxico-2724062	
Figura 3. Diferencia de un trabajo toxico y un lugar saludable.....	18
Milagros García (Crehana) Plataforma de gestión de aprendizaje. 2023 “Diferencia de un trabajo toxico y un lugar saludable” https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/dejar-trabajo	
Figura 4. Aneagrama de la personalidad.....	21
Por Almudena Gómez Muñoz (2023). Aneagrama de la personalidad https://creartecoaching.com/eneagrama-que-es-y-para-que-sirve/	
Figura 5. Respuesta encuesta pregunta N° 1.....	34
Análisis de encuesta aplicada en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ	
Figura 6. Respuesta encuesta pregunta N° 02.....	35
Análisis de encuesta aplicada en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ	
Figura 7. Respuesta encuesta pregunta N° 03.....	36
Análisis de encuesta aplicada en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ	
Figura 8. Respuesta encuesta pregunta N° 04.....	37
Análisis de encuesta aplicada en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ	

RESUMEN.

Dentro del contexto organizacional específicamente en el área de dirección de personal, se debe realizar de forma sistemática las etapas del proceso de selección para dar cumplimiento óptimo al candidato que ingresa a la organización, es por esto que se hace necesario evaluar el factor psicológico con el fin de optimizar los perfiles de los candidatos que se postulan, dando prioridad al clima laboral para los diferentes cargos, cuidando así, el ingreso de empleados tóxicos que no aporten con su actitud y aptitud a los objetivos corporativos.

Internamente en las empresas, los colaboradores deben estar relacionados entre sí, tener un alto grado de comunicación y armonía de trabajo en equipo, es importante analizar las habilidades de cada aspirante para así mismo asignarle el rol donde va a estar a gusto y cumplir con las funciones asignadas, es importante que las empresas también velen por el bienestar del recurso humano creando un ambiente agradable tanto en planta física como en el ambiente laboral.

Es importante recalcar en esta investigación la relevancia de contar con estos aspectos para evitar empleados que generen conflictos, no es rechazarlos o negarles la oportunidad de laborar, sino de asignarles roles de acuerdo a sus capacidades, teniendo presente la evaluación psicológica al ingreso de la empresa.

Para esta monografía se utilizó el instrumento de medición una encuesta a 50 trabajadores de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ, y se concluye que no se realizó un examen psicológico profundo de ingreso al 100% de los colaboradores de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ, evidenciando que en algunas situaciones se afectó el clima laboral y bienestar de las personas según los datos suministrados por los encuestados

es importante realizar talleres o actividades que ayuden a subsanar las emociones negativas que se generaron para lograr mantener un buen el clima laboral.

ABSTRACT.

Within the organizational context specifically in the area of personnel management, the stages of the selection process must be carried out systematically to provide optimal compliance to the candidate who enters the organization, which is why it is necessary to evaluate the psychological factor with the in order to optimize the profiles of the candidates who apply, giving priority to the work environment for the different positions, thus taking care of the entry of toxic employees who do not contribute with their attitude and aptitude to the corporate objectives.

Internally in companies, collaborators must be related to each other, have a high degree of communication and harmony of teamwork, it is important to analyze the skills of each candidate to also assign them the role where they will be comfortable and comply with the requirements. assigned functions, it is important that companies also ensure the well-being of human resources by creating a pleasant environment both in the physical plant and in the work environment.

It is important to emphasize in this research the relevance of having these aspects to avoid employees that generate conflicts, it is not to reject them or deny them the opportunity to work, but to assign them roles according to their capabilities, keeping in mind the psychological evaluation upon entry into the company. . .

For this monograph, the measurement instrument was used, a survey of 50 workers at the CARLOS ABONDANO GONZALEZ DEPARTMENTAL EDUCATIONAL INSTITUTION, and it is concluded that a deep psychological examination was not carried out on entry to 100% of the employees of the CARLOS ABONDANO GONZALEZ DEPARTMENTAL EDUCATIONAL INSTITUTION. , evidencing that in some situations the work environment and well-being of people was affected according to the information

provided by the respondents, it is important to carry out workshops or activities that help to correct the negative emotions that were generated in order to maintain a good work environment.

INTRODUCCIÓN.

Actualmente existen diversas formas de contratar a las personas de acuerdo a su perfil, experiencia y logros alcanzados, para que se identifiquen con los intereses que persigue la organización, hay filtros de contratación dentro del área de talento humano, que se encarga de realizar entrevistas, evaluaciones psicológicas, pruebas de conocimiento y habilidades de los aspirantes, dentro de los exámenes de salud se debe evaluar a fondo el aspecto psicológico a los aspirantes.

El mundo empresarial esta en constante cambio, lo que implica que las personas también se adapten a esto. Se necesitan aspirantes con buena aptitud, actitud, agilidad y habilidad para cumplir con las exigencias del entorno, debe haber motivación y sentido de pertenencia con la empresa, es importante cuantificar el grado de satisfacción de los colaboradores y saber si la entidad está aportando bienestar y flexibilidad a las personas que allí laboran.

Es importante tener en cuenta, que una vez se identifique a un empleado con comportamientos no adecuados dentro de la empresa se active una ruta de atención para evitar que se genere un conflicto laboral e incomodidad a los demás; trabajar a fondo la evaluación psicológica de los empleados, comportamientos no adecuados, para así evitar la desmotivación, acoso laboral, bajo rendimiento, disgustos, indiferencias o apatía afectando el clima laboral.

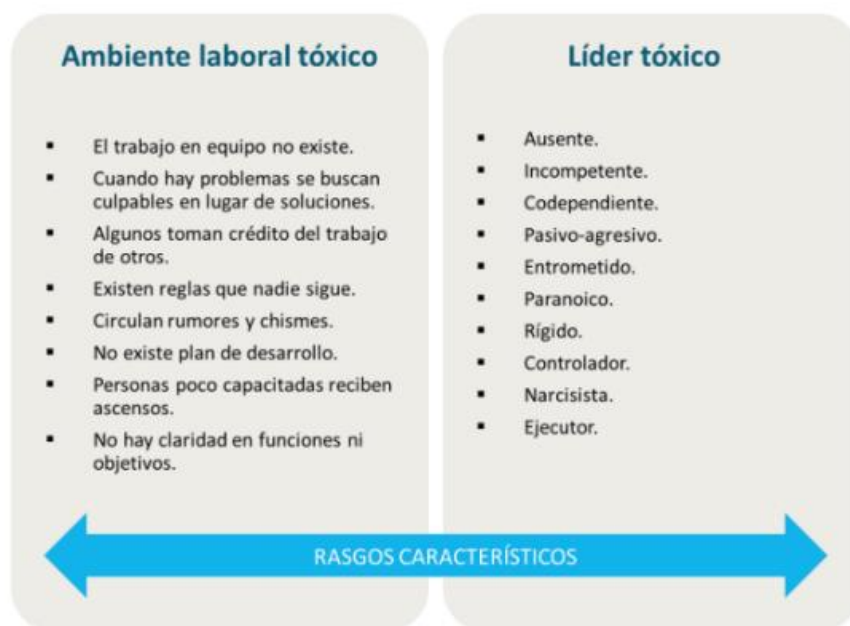


Figura 1. Rasgos característicos de los ambientes laborales y los líderes tóxicos. (Cantor Caviedes)

En la Figura 1 se muestran las emociones que puede expresar una persona en el día a día, son las emociones negativas más frecuentes que afectan el clima laboral y tornan el ambiente tóxico como se muestra en la lista 2, el grado consecuencias desfavorables y que conllevan a presentar las características de los líderes tóxicos.

OBJETIVOS.

Objetivo General:

- ✓ Analizar el estado psicológico de Directivos, Administrativos, Personal Docente y de Servicios Generales que laboran en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ.

Objetivos Específicos:

- ✓ Comparar las actitudes de Directivos, Administrativos, Personal Docente y de Servicios Generales que no han presentado evaluación psicológica al momento de ingresar a laborar en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ.
- ✓ Determinar las estrategias que se debe aportar para el manejo de los empleados tóxicos que han ingresado a laborar a la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ.

REVISIÓN LITERARIA.

Con relación a la investigación realizada en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ es importante recalcar algunos conceptos de diferentes autores que se presentan a continuación.

Detección y Diagnóstico de los Trastornos Mentales en el Lugar de Trabajo.

Detección de los Problemas de Salud Mental.

Mingote, Cuadrado, Sánchez. et al. (2011). Cada trabajador tiene unas actitudes diferentes en función del grado de salud, competencias, expectativas, valores y motivaciones, que van a condicionar su grado de satisfacción/insatisfacción laboral y vital, el nivel de estrés y de calidad de vida, tanto personal como laboral.

Las personas con cualquier trastorno mental pueden experimentar varias alteraciones del comportamiento que constituyen **signos de alerta en el ámbito laboral** indicativos de la necesidad de una evaluación inicial. Según Mingote, Cuadrado, Sánchez. et al. (2011).

Mingote, Cuadrado, Sánchez et al. (2011). Así por ejemplo la Guía de Salud del MIR editada por la Organización Médica Colegial y la Fundación Galatea, destaca los siguientes signos de alarma (que en general, son aplicables a múltiples profesiones): absentismo laboral, desmotivación y disminución en el rendimiento laboral, desobediencia e incumplimiento de las tareas propias del rol laboral, conflictos interpersonales, irritabilidad excesiva y conductas agresivas en el trabajo, falta de colaboración y evitación del contacto con los compañeros y dificultad en la toma de decisiones. Mingote, Cuadrado, Sánchez et al. (2011).

Estos signos de alarma son similares a los que sugieren otras organizaciones profesionales:

- Cambios en la personalidad: expresiones de distrés, tristeza, ansiedad, ira, hostilidad, expresiones de desvalorización o desesperanza constantes.
- Cambios de conducta: deterioro de la calidad del trabajo, cambio negativo en el rendimiento, ausencias o retrasos repetidos en actividades importantes, búsqueda continua de ventajas especiales, frecuentes conflictos interpersonales.
- Cambios físicos: deterioro del aspecto físico y del autocuidado, cambios importantes de peso, fatiga excesiva, alteraciones del sueño, indicadores físicos de adicción (marcas)
- Otros cambios: quejas de usuarios y/o compañeros, órdenes inapropiadas, ausencias no justificadas, conflictiva extra-laboral paralela a la del trabajo, expresiones de preocupación por parte de compañeros y/o supervisores. Según Mingote , Cuadrado, Sánchez et al. (2011).

Es muy importante detectar los cambios que menciona el artículo, son muchas las maneras de detectar si alguna persona de nuestra organización presenta algún síntoma alarmante frente a una situación de trastorno mental, hacerle un seguimiento y que la Entidad Contratante sugiera una revisión médica bajo este concepto, muchas veces las personas por si solas no lo saben que padecen alguna condición, pero sus compañeros de trabajo si se pueden dar cuenta de estos comportamientos muchas veces en situaciones lamentables.

¿Qué son los Empleados Tóxicos?

Ralo Escamilla, (2023). Un **empleado tóxico es alguien que crea problemas a la empresa o a otros empleados**. Puede que difunda cotilleos, no cumpla los plazos o, en general, no sea agradable

trabajar con esa persona. Con su comportamiento, que en ocasiones no es malintencionado, puede hacer que el rendimiento del equipo disminuya y esto termine desencadenando conflictos entre miembros del equipo o roces laborales.

Sin embargo, no todas las personas con las que no nos entendemos son necesariamente, personas tóxicas en el trabajo. Algunas simplemente tienen formas diferentes de hacer las cosas que pueden generar malestar. Por ello, es importante distinguir entre ese tipo de personas y los verdaderos empleados tóxicos.

Tipos de Personas Tóxicas en el Trabajo

Ralo Escamilla, (2023). “La imagen que suele pasar por tu cabeza cuando hablamos de personas tóxicas en el trabajo es probablemente la de un trabajador grosero, demasiado confiado y egocéntrico, alguien que se salta las normas, avasalla a los demás y socava la gestión. Aunque estos son características comunes del comportamiento tóxico, existen algunos **tipos específicos de empleados tóxicos** que te contamos a continuación”:

1. Los pasivo-agresivos

Una persona pasivo-agresiva es alguien que no dice lo que piensa cuando está molesta. En cambio, **muestra con comportamientos indirectos que no están contentos con algo**. Esto puede ser muy tóxico para el lugar de trabajo.

Aquí hay algunos datos rápidos sobre el empleado pasivo-agresivo:

1. Evita el conflicto directo
2. Amargo o sarcástico

3. Hace comentarios ambivalentes
4. Pospone hacer cosas con las que no está de acuerdo.

2. El opacador

Para el éxito y el crecimiento empresarial, necesitas empleados que estén dispuestos a crear y defender sus ideas, pero no necesitas socavadores.

Ralo Escamilla, (2023). Este tipo de personas tóxicas en el trabajo **se abren camino a través de las opiniones y pensamientos de otras personas para salirse con la suya**. Pueden interrumpir a sus compañeros discutir constantemente en contra de lo que dicen los demás, ya sea de forma directa o usando el humor como herramienta para quitar peso de la situación.

Si crees que tienes un opacador en tu empresa, identifica estos rasgos:

1. Agresivo
2. Fuerte personalidad
3. Siempre tiene la razón
4. Disruptivo

3. El quejica o negativo

Este perfil es relativamente fácil de detectar, ya que, como su nombre lo indica, se queja por todo lo que sucede.

Lo malo de este tipo de comportamiento es que esa negatividad de construcción tiene que ir a alguna parte y, a menudo, **repercute en el resto del equipo** y en la cultura de la empresa.

4. El narcisista

Un empleado narcisista suele tener un buen desempeño, pero **no parece reconocer el valor de un equipo sólido**. Prefiere trabajar de forma independiente e incluso puede subestimar a sus compañeros de trabajo. Algunas de las características de este perfil son las siguientes:

1. Jugadores anti-equipo
2. Tener procesos independientes.
3. Búsqueda de atención
4. Tener inseguridades en el trabajo.
5. El de bajo rendimiento o cómodo

(Ralo Escamilla, 2023). El desempeño de los empleados probablemente fluctúe según sus fortalezas y debilidades, su estado de ánimo y lo que sucede en el trabajo. Sin embargo, si un empleado tiene un bajo rendimiento perpetuo, tienes una persona tóxica en el trabajo.

Cuando esto sucede, **son sus compañeros de trabajo quienes, en ocasiones, deben asumir sus labores** para poder llevar el proyecto adelante y cumplir con los objetivos marcados. Algunas de las características son:

1. Desconectado con su trabajo.
2. No cumple con las metas.
3. Constantemente necesita que otros tomen el relevo.
4. Pone excusas.

Estos son solo algunos de los tipos de personas tóxicas en el trabajo, también están los chismosos, los orgullosos, los acosadores entre otros. Ante esta situación los directivos y **responsables de**

RRHH deben prestar atención a los ambientes laborales. Así como **fomentar climas de trabajo positivos y participativos** con equidad. Solo de esta forma se podrá laboral por un **buen ambiente laboral**.

5 Formas de Lidar con Trabajadores Tóxicos desde Recursos Humanos.

(Ralo Escamilla, 2023). Los empleados tóxicos pueden ser difíciles de manejar. Aunque la situación puede ser incómoda, es importante que desde el **Departamento de Recursos Humanos** se puedan buscar maneras de enfrentar esta situación minimizando los riesgos para el resto del equipo.

1. **Haz reuniones con los diferentes equipos:** Para minimizar el impacto de tener a una persona tóxica en el trabajo, reúnete regularmente con los empleados afectados para que todos sientan que escuchas sus ideas. Puedes **establecer sesiones individuales semanales para controlar y solucionar los problemas de raíz**. También puedes considerar hablar amablemente con el empleado tóxico para ayudarlo a ser consciente del problema y buscar una solución.
2. **Realiza encuestas anónimas:** Para ayudar a lidiar con un empleado tóxico, puedes fomentar un entorno de comunicación abierta a través de encuestas anónimas en las que animes a los empleados a expresarse honestamente. Después deberás evaluar las respuestas cuidadosamente y tomar medidas sobre el asunto.
3. **Atiende las quejas de tus empleados:** Si tienes que lidiar con un empleado quejoso, puedes reunirte con él para entender su situación e intentar ayudarlo sobre sus preocupaciones. Por ejemplo, puedes ofrecer un horario de trabajo flexible a un empleado que se queja de su equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
4. **Crea una cultura de comunicación abierta entre equipos:** No puedes evitar los chismes por completo, pero puedes dar un buen ejemplo al no participar en ellos. También ayuda establecer reglas básicas y realizar actividades de **Teambuilding** para fortalecer el trabajo en equipo y la empatía.

5. **Crea un plan de mejora de desempeño:** Para lograr que un empleado con bajo rendimiento esté a la par, es posible que debas reunirte con él y averiguar cuáles son los motivos. Una vez identificados, puedes crear un plan de mejora en la que se establezcan objetivos alcanzables y sobre los que se pueda hacer un seguimiento.(Ralo Escamilla, 2023).



Figura 2. Periódico económico 2018 Que tiene un mal gerente y como puede mejorar (Venegas Loaiza, 2018)

Diferencia entre un trabajo "tóxico" y uno "saludable"	
Trabajo tóxico	Trabajo saludable
Humillaciones	Trabajo en equipo
Inconsistencias con los pagos	Cumplimiento con lo acordado
Horas extras no pagas	Horas extras pagas
Jefes abusivos	Liderazgo
Eternas promesas	Oportunidades de crecimiento
Cultura del agotamiento	Cultura colaborativa
No hay consideración	Flexibilidad para trabajar
Buscas nuevos empleos de forma activa	Buscas nuevas oportunidades para desarrollar proyectos en tu empresa
Ansiedad, temor y cansancio	Bienestar

Figura 3. Milagros García (Crehana) Plataforma de gestión de aprendizaje. 2023 "Diferencia de un trabajo toxico y un lugar saludable" (Milagros, 2023).

Yepes Izquierdo (2023). **Olga Vallejo**, subdirectora nacional del Campo de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo en el Colegio Colombiano de Psicólogos (Colpsic), explicó en una entrevista con EL TIEMPO que todas las personas en algún momento atraviesan por episodios de ambiente laboral tóxico y señaló que **pueden impactar no solo al trabajador, sino a la empresa.**

“Normalmente, podemos ver los efectos en una organización y en las personas. Vamos a encontrar unos trabajadores estresados, desmotivados, que van a bajar la producción e incrementará la insatisfacción laboral; incluso se pueden incrementar los accidentes de trabajo”. Yepes Izquierdo (2023)

En la empresa **se va a ver la baja calidad en el trabajo y perjudicará la rentabilidad**”, afirmó.

Estudios revelan que dormir poco empeora la productividad en el trabajo y el rendimiento académico.

Yepes Izquierdo (2023). Para **Diana Caro**, psicóloga especialista en desarrollo humano y bienestar social empresarial, **un ambiente laboral tóxico puede afectar directamente la salud de los empleados** que sufren este tipo de casos, la experta señaló que una persona puede presentar desde problemas físicos hasta mentales.

Puede afectar la salud mental, genera crisis de ansiedad, ataques de pánico, depresión, problemas sexuales y reproductivos, insomnio, problemas alimentarios “Puede tener migraña, puede tener problemas gastrointestinales, pueden tener problemas con su sistema óseo muscular, afectar el tema de lumbares y cervical porque genera más tensión muscular (...).

También, puede afectar la salud mental, genera crisis de ansiedad, ataques de pánico, depresión, problemas sexuales y reproductivos, insomnio, problemas alimentarios; **esto es un tema gravísimo, pero la gente no le da la importancia**”, explicó Caro. Olga Vallejo agregó: **“Les puede dar taquicardia, se les sube la presión, se les baja el azúcar, son reacciones somáticas al estrés y a la**

sobrecarga laboral de las cuales están siendo víctimas. Los trabajadores pueden **padecer el síndrome de burnout** (trabajador quemado) y la salud mental se ve muy afectada, esto **afecta directamente la autoestima**, puede generar trastornos de ansiedad, depresión.

El estrés puede agravar ciertas patologías". La psicóloga indicó que muchas veces las personas tienden a estar más tiempo en el trabajo que en la casa, esto puede ocasionar que estén más "expuestos a estos ambientes hostiles" que causan dificultades emocionales en las personas. (Yepes Izquierdo, 2023)

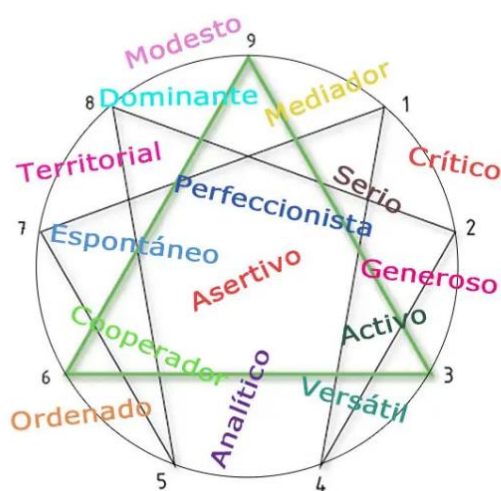


Figura 4. Por Almudena Gómez Muñoz | 2 - Ene – 2023 (Gómez Muñoz, 2023)

CHIAVENATO, IDALBERTO (2007). Administración de Recursos Humanos el Capital humano de las Organizaciones Concepto de Organización. La vida de las personas se compone de una infinidad de interacciones con otros individuos y organizaciones.

El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado, sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes. Por sus limitaciones individuales, los seres humanos se ven obligados a cooperar entre sí, a formar organizaciones para lograr ciertos objetivos que la acción individual y aislada no alcanzaría.

Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas.¹ La cooperación entre éstas es esencial para la organización. Una organización existe sólo cuando:

1. hay personas capaces de comunicarse.
2. dispuestas a contribuir en una acción conjunta.
3. a fin de alcanzar un objetivo común.

La disposición a contribuir con la organización significa, sobre todo, la capacidad de sacrificar el control sobre la propia conducta en beneficio de la coordinación.

(Chiavenato, 2007). Esta disposición a participar y contribuir varía de individuo a individuo, aun en un mismo individuo, con el paso del tiempo. Esto significa que el sistema de contribuciones totales es inestable, pues la contribución de cada integrante a la organización varía en gran medida en función no sólo de las diferencias individuales entre los integrantes, sino también del sistema de recompensas con que la organización incrementa las contribuciones. La complejidad de las organizaciones Hay una variedad enorme de organizaciones: empresas industriales, comerciales, de servicios (bancos,

hospitales, escuelas, transportes, etc.) y organizaciones militares y públicas (gubernamentales y no gubernamentales), entre otras.

(Chiavenato, 2007). Las organizaciones pueden dedicarse tanto a la producción de bienes o productos (artículos de consumo, máquinas y equipos, etc.) como a la producción o prestación de servicios (actividades especializadas, como manejo de dinero, medicina, divulgación del conocimiento, planeación y control del tráfico, etc.). Así, existen organizaciones industriales, económicas, comerciales, religiosas, militares, educativas, sociales y políticas, entre otras.

(Chiavenato, 2007). La influencia de las organizaciones en la vida de las personas es fundamental: la manera en que viven, compran, trabajan, se alimentan, se visten, sus sistemas de valores, expectativas y convicciones reciben una profunda influencia de las organizaciones. Y viceversa, también las organizaciones reciben la influencia de la manera de pensar, sentir y reaccionar de las personas. La sociedad moderna es una sociedad de organizaciones.

2. Se trata de sistemas muy complejos, compuestos de actividades humanas de distintos niveles. Personalidades, grupos pequeños, relaciones intergrupales, normas, valores, actitudes, todo existe en un modelo complejo y multidimensional. Sin embargo, esa complejidad constituye la base de la comprensión de los fenómenos organizacionales que, por otro lado, también dificultan la vida del administrador.

3. En la medida en que las organizaciones rinden frutos tienden a crecer, mediante el aumento del número de individuos y de recursos. Para administrar ese volumen de personas se produce, a su vez, un aumento de niveles jerárquicos. A medida que dichos niveles aumentan, las personas (con sus objetivos personales) y la alta dirección de la organización (con sus objetivos organizacionales) se alejan poco a poco. Este distanciamiento casi siempre provoca un conflicto entre los objetivos individuales de

los trabajadores y los objetivos organizacionales de la alta dirección. Las organizaciones constituyen una de las más notables instituciones sociales que hayan hecho surgir la creatividad y el ingenio humano.

(Chiavenato, 2007). Las organizaciones de hoy son diferentes de las de ayer, y quizá en el futuro distante presenten diferencias aún mayores. No existen dos iguales, pues pueden tener diferentes tamaños y estructuras organizacionales. Existen organizaciones para las más distintas actividades, mediante diferentes tecnologías, para producir bienes o servicios de los tipos más diversos, que se venden y distribuyen de múltiples formas en los más variados mercados, a fin de que sean útiles para los clientes más diversos. Las organizaciones como sistemas sociales Las sociedades modernas e industrializadas se caracterizan porque casi todo proceso productivo se realiza por medio de las organizaciones.

(Chiavenato, 2007). El hombre moderno pasa la mayor parte de su tiempo en las organizaciones, de las que depende para nacer, vivir, aprender, trabajar, ganar su salario, curar sus enfermedades y obtener todos los productos y servicios que necesita. Desde un punto de vista más amplio, las organizaciones son unidades sociales (o agrupaciones humanas) intencionalmente construidas y reconstruidas para el logro de objetivos específicos. Esto significa que se erigen de manera planeada y organizada para el logro de objetivos determinados. A medida que se logran los objetivos y que se descubren medios para obtenerlos con menor costo y esfuerzo, las organizaciones se reconstruyen, es decir, se reestructuran y se redefinen. Una organización no es nunca una unidad completa y terminada, sino un organismo social vivo y sujeto a cambios constantes.

(Chiavenato, 2007). *Los Recursos humanos* Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Los recursos humanos se distribuyen por niveles: nivel institucional de la organización (dirección), nivel intermedio (gerencia y asesoría) y nivel operacional (técnicos, empleados y obreros, junto con los supervisores de primera

línea). Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, además de ser el que decide cómo operar los demás recursos que son de por sí inertes y estáticos.

(Chiavenato, 2007). Además, conforman un tipo de recurso dotado de una vocación encaminada al crecimiento y al desarrollo. Las personas aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta, percepciones, etcétera. Ya sean directores, gerentes, empleados, obreros o técnicos, las personas desempeñan papeles muy distintos —puestos— dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad en la organización. Además, las personas son muy distintas entre sí; constituyen un recurso muy diversificado debido a las diferencias individuales de personalidad, experiencia, motivación, etcétera. En realidad, la palabra recurso implica un concepto bastante restringido para abarcar a las personas, pues, más que un recurso, son copartícipes de la organización.

(Chiavenato, 2007). El concepto de selección de personal Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. Desde este punto de vista, la selección pretende solucionar dos problemas básicos:

1. Adecuación de la persona al trabajo.
2. Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto

(Chiavenato, 2007). Sin embargo, hoy las organizaciones abandonan sus características burocráticas en favor de nuevos formatos de organización del trabajo. Los departamentos y puestos son reminiscencias del viejo modelo burocrático, y se les sustituye por unidades de negocios y equipos. Así, no siempre es el puesto el elemento básico de partida para elegir a los candidatos. Muchas empresas se basan en las habilidades y competencias individuales para elegir a los aspirantes Si todas las personas

fuera iguales y tuvieran las mismas condiciones individuales para aprender y trabajar, podríamos olvidarnos de la selección de personal. Pero la variabilidad humana es enorme: por las diferencias particulares tanto en el plano físico (estatura, peso, complexión, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) como en el psicológico (temperamento, carácter, inteligencia, aptitudes, habilidades mentales, etc.), las personas se comportan, perciben situaciones y se desempeñan de manera diferente (con mayor o menor éxito) en las organizaciones. Las personas difieren tanto en la capacidad para aprender una tarea como en la manera de realizarla una vez aprendida. La estimación a priori de estas dos variables (tiempo de aprendizaje y nivel de realización) es tarea de la selección de personal.

El proceso selectivo debe proporcionar no sólo un diagnóstico, sino sobre todo un pronóstico de esas dos variables. No sólo debe dar una idea actual, sino también una proyección del aprendizaje y nivel de realización futuro. (Chiavenato, 2007).

Bases Para la Selección de Personal.

(Chiavenato, 2007). Como la selección de RH es un sistema de comparación y elección, para tener validez necesita algún estándar o criterio, el cual se obtiene de los requisitos del puesto vacante; así, el punto de partida es la información sobre el puesto o sobre las competencias individuales que se requieren. Obtención de la información sobre el puesto La información del puesto vacante se recopila de seis maneras:

1. Descripción y análisis de puestos: es la presentación de los aspectos intrínsecos (contenido del puesto) y extrínsecos (requisitos que se exige al candidato —especificaciones particulares—) del puesto. Cualquiera que sea el método de análisis, lo importante en la selección es la información de los requisitos y características que debe tener la persona que lo ocupe, a fin de que el proceso de selección se concentre en estos requisitos y características.

2. Aplicación de la técnica de los incidentes críticos:4 consiste en la anotación sistemática y prudente, a cargo del jefe inmediato, sobre las habilidades y comportamiento que debe tener la persona que ocupe el puesto considerado, lo que tendrá como consecuencia un mejor o peor desempeño del trabajo. Esta técnica identifica las habilidades deseables (que favorecen el desempeño) y las indeseables (que lo desfavorecen) de los candidatos. Obviamente, tiene el inconveniente de basarse en el arbitrio del jefe inmediato; además, es difícil definir lo que este último considera comportamiento deseable o indeseable.

3. Requisición de personal: consiste en verificar los datos que llenó el jefe directo en la requisición de personal, con la especificación de los requisitos y características que el candidato al puesto debe tener. Si la empresa no tiene un sistema de análisis de puestos, el formulario de requisición

de personal debe contar con campos adecuados en los que el jefe inmediato especifique esos requisitos y características. Todo el esquema de selección se basa en estos datos.

4. Análisis de puestos en el mercado: cuando se trata de algún puesto nuevo sobre el cual la empresa no tiene ninguna definición a priori, la alternativa es verificar en empresas similares puestos equiparables, su contenido, los requisitos y características de quienes los desempeñan.

5. Hipótesis de trabajo: en el caso de que no se pueda utilizar ninguna de las opciones anteriores, sólo queda la hipótesis de trabajo, es decir, una idea aproximada del contenido del puesto y sus exigencias para quien lo desempeñe (requisitos y características necesarias), como simulación inicial.

6. Competencias individuales requeridas: son las habilidades y competencias que la organización exige del candidato para ocupar determinada posición. Con esta información, el departamento de selección tiene las condiciones para convertir esta información a su lenguaje de trabajo. En otras palabras, la información que recibe el departamento sobre los puestos y sus ocupantes se transforma en una ficha de especificaciones del puesto o ficha profesiográfica, con los atributos psicológicos y físicos que debe satisfacer la persona que desempeñe el puesto considerado. Con esta ficha, el departamento de selección establece las técnicas de selección pertinentes. La ficha profesiográfica es una especie de codificación de las características que debe tener el ocupante del puesto. De este modo, el seleccionador sabe qué y cuánto investigar en los candidatos.

(Chiavenato, 2007). **Elección de las Técnicas de Selección:** Una vez que se tiene la información de los puestos vacantes, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección convenientes para escoger a los candidatos adecuados. Las técnicas de selección se clasifican en cinco grupos. Veamos las principales características de cada técnica de selección.

Entrevista de Selección: Es la técnica de selección más común en las empresas grandes, medianas y pequeñas.

(Chiavenato, 2007) A pesar de carecer de bases científicas y considerarse la técnica más imprecisa y subjetiva, es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto del candidato. La entrevista personal tiene otras aplicaciones, como en el filtro inicial en el reclutamiento, en la selección de personal, en la asesoría y orientación profesional, en la evaluación del desempeño, en la separación, etcétera. En todas estas situaciones se debe entrevistar con habilidad y tacto a fin de que se produzcan los resultados esperados.

(Chiavenato, 2007) La entrevista es el método más común en la selección de personal a pesar de su subjetividad e imprecisión. En realidad, una entrevista es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan. Por un lado, el entrevistador o entrevistadores y, por el otro, el entrevistado o entrevistados. Según el enfoque de sistemas, el entrevistado o candidato se asemeja a una caja negra por abrir: se le aplican determinados estímulos (entradas) para verificar sus reacciones (salidas) y establecer así las posibles relaciones de causa y efecto o verificar su comportamiento ante situaciones concretas. Como todo proceso de comunicación, la entrevista tiene los mismos defectos (ruido, omisión, distorsión, sobrecarga y, sobre todo, barreras) que la comunicación humana.

Para reducir estas limitaciones hay dos medidas que mejoran el grado de confianza y validez de la entrevista: la capacitación adecuada de los entrevistadores y una buena estructuración del proceso de la entrevista.

Capacitación de los Entrevistadores: El entrevistador asume un papel de vital importancia en el proceso. Muchas organizaciones investigan la capacitación de los gerentes y sus equipos para entrevistar candidatos. El primer paso es eliminar barreras personales y de prejuicios para permitir la

autocorrección y transformar así la entrevista en un instrumento objetivo de evaluación. Para lograr la transformación, todo entrevistador debe observar los aspectos siguientes:

(Chiavenato, 2007). Examinar sus prejuicios personales y eliminarlos. 2. Evitar preguntas capciosas. 3. Escuchar con atención al entrevistado y mostrar interés. 4. Formular preguntas que proporcionen respuestas narrativas. 5. Evitar emitir opiniones personales. 6. Motivar al entrevistado para que pregunte acerca de la organización o del empleo. 7. Evitar la tendencia a clasificar globalmente a los candidatos (efecto de halo o de generalización) como bueno, regular o pésimo. 8. Durante la entrevista, evitar tomar muchas notas para dar más atención al candidato y no a las anotaciones.

Tests Psicológicos.

(Chiavenato, 2007). El término test designa un conjunto de pruebas que valoran el desarrollo mental, aptitudes, habilidades, conocimientos, etcétera. En realidad, el test es una medida de desempeño o de realización por medio de operaciones mentales o manuales, de elecciones o de lápiz y papel. El test se utiliza para conocer mejor a las personas en decisiones de empleo, en orientación profesional, evaluación profesional, diagnóstico de personalidad, etcétera. Los tests psicológicos constituyen una medida objetiva y estandarizada de modelos de conducta. Su función es analizar esos modelos de comportamiento humano en condiciones estandarizadas y compararlos con estándares de investigaciones estadísticas. El resultado del test psicológico de una persona se compara con los patrones de los resultados de una muestra representativa y, de esta manera, enmarcarlo en algún percentil. Los test psicológicos se enfocan sobre todo en las aptitudes, con objeto de generalizar y prever el comportamiento en determinado tipo de trabajo. Los test psicológicos se basan en las diferencias individuales, sean físicas o de personalidad. Analizan la variación de las aptitudes en un individuo en relación con el conjunto de personas tomadas como estándar de comparación. Así, los resultados de los test de una persona se comparan con las estadísticas de resultados, con lo que se les

da un valor en percentiles en relación con el estándar de comparación. Mientras las pruebas de conocimientos o de habilidades miden la habilidad presente de una persona, los test psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales. Existe una enorme diferencia entre aptitud y habilidad. La primera nace con la persona, es innata y representa su predisposición o potencialidad para adquirir determinada habilidad de comportamiento. La aptitud, por ser innata, puede pasar inadvertida para la persona, pues quizá nunca la emplee en su vida. Así, la aptitud es una habilidad en estado latente o potencial que se desarrolla o no por medio del ejercicio y la práctica. La capacidad es la habilidad actual de la persona en determinada actividad o comportamiento. Se adquiere a partir de una aptitud preexistente mediante la práctica o el ejercicio. Entonces la aptitud queda plenamente disponible y lista para aprovecharse. En otras palabras, es la habilidad presente de la persona. Mientras que una prueba de conocimientos o de capacidades proporciona un diagnóstico actual de las habilidades de la persona, el test de aptitudes proporciona un pronóstico de su desarrollo.

Tests de Personalidad:

(Chiavenato, 2007). Sirven para analizar los distintos rasgos de la personalidad, sean determinados por el carácter (adquirido o fenotípico) o por el temperamento (innato o genotípico). Un rasgo de personalidad es una característica señalada del individuo capaz de distinguirlo de los demás. Los test de personalidad son genéricos cuando revelan rasgos generales de la personalidad, y reciben el nombre de psicodiagnósticos. A los tests de personalidad se les llama específicos cuando investigan rasgos o aspectos determinados de la personalidad, como equilibrio emocional, frustraciones, intereses, motivación, etcétera. A esta categoría pertenecen los inventarios de intereses, de motivación y de frustración. Tanto la aplicación como la interpretación de los tests de personalidad exigen la participación de un psicólogo. (Chiavenato, 2007).

METODOLOGÍA Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

Para el desarrollo de esta monografía se analizó conceptos para determinar la importancia de realizar un examen profundo psicológico antes de ingresar a laborar a una empresa, en esta monografía se realizó el análisis en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ, sin ánimo de lucro carácter público.

Tipo de Investigación.

La investigación es de tipo mixta, se aplicó una encuesta de 5 preguntas a 50 personas que actualmente laboran en la INSTITUCIÓN entre Directivos, Administrativos, Docentes y Personal de Servicios Generales.

Para esta investigación se realizó una recolección de información; se encuentra un análisis de los efectos negativos al no realizar un examen psicológico profundo antes de ingresar a trabajar en una empresa, lo que sustenta esta monografía.

Se analizaron los conceptos desde la parte de recursos humanos en las empresas, de acuerdo a la gestión del talento humano según Idalberto Chiavenato: Liderazgo y Gestión de personas. Así mismo desde la parte psicológica y como es de vital importancia dentro de las empresas, la personalidad de los colaboradores.

Instrumento para la Recolección de Datos.

Para la recolección de la información de esta monografía, se realizó una encuesta en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ en la cual se pudo evidenciar la importancia de hacer un análisis psicológico profundo antes de entrar a trabajar en una empresa y no se afecte el clima laboral.

Para aplicar el instrumento se pidió autorización al Representante Legal el Licenciado José Gregorio Sarmiento Castañeda Rector de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ del municipio de Sesquilé Cundinamarca, se contó con la participación de 50 personas entre Directivos, Administrativos, Docentes y Personal de Servicios Generales donde las personas estuvieron de acuerdo, la información suministrada es para fines educativos y esta es de carácter confidencial según la ley 1581 de 2012.

Manejo y Tratamiento de la Información.

Las personas que atendieron las encuestas actualmente están laborando en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ, se solicitó la autorización de la información y el resultado de las respuestas será únicamente y exclusivamente para fines académicos alcanzando así los objetivos de la Monografía.

Análisis y Discusión de los Resultados

¿Al ingresar a laborar a la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ le realizaron un examen psicológico profundo?

50 respuestas

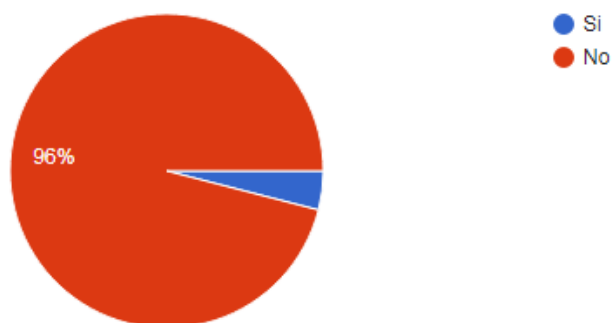


Figura 5. Respuesta Encuesta Pregunta N° 01.

En la Figura 5. Frente a la primera pregunta se les aplico a 50 personas y 96% no se le aplicó un examen psicológico al ingresar a laborar a la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ.

¿Dentro de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ ha tenido situaciones desagradables con compañeros y/o jefes que padezcan algún diagnostico psicológico?

50 respuestas

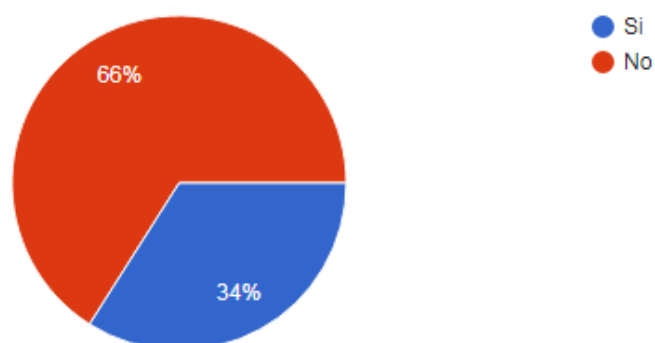


Figura 6. Respuesta Encuesta Pregunta N° 02.

En la Figura 6. Con relación a la segunda pregunta aplicada el 66% del personal que labora en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ. Confirma que si han tenido situaciones desagradables con compañeros y/o jefes que padezcan algún diagnostico psicológico.

¿Dentro del entorno laboral observa compañeros que presenten comportamientos o actitudes extrañas que le incomoden?

50 respuestas

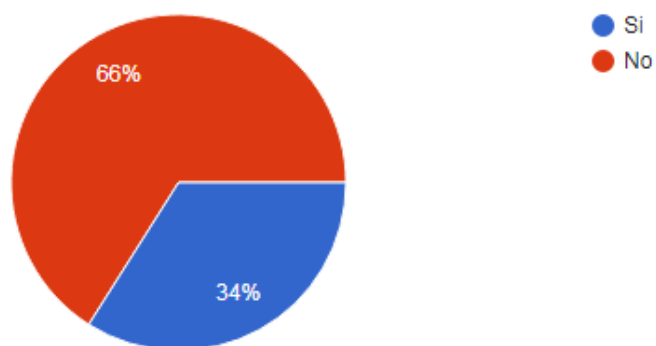


Figura 7. Respuesta Encuesta Pregunta N° 03.

Figura 7. Con relación a la tercera pregunta el 66% del personal que labora en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ confirma que si observan aptitudes extrañas de compañeros.

¿Cree importante que dentro de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ los empleados cuenten con personal idóneo que ayude a tratar temas psicológicos y así evitar que se afecte el clima laboral?

50 respuestas

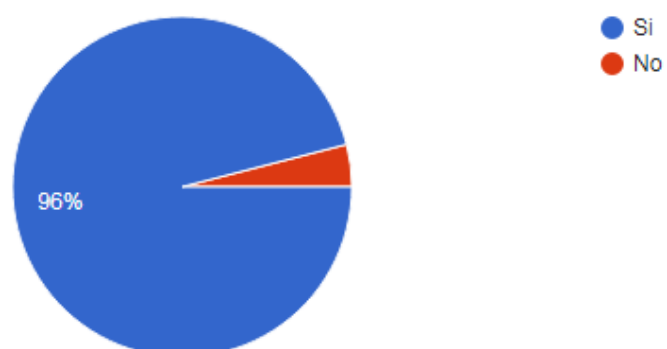


Figura 8. Respuesta Encuesta Pregunta N° 04.

Figura 8. Con relación a la cuarta pregunta El 96% del personal encuestado que labora en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ, manifiesta que si se debe contar con personal idóneo para los trabajadores dentro de la I.E.D.

Con relación a la pregunta abierta que se aplicó en el instrumento de medición las respuestas confirman que si se han vivido algunas situaciones incómodas dentro de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ:

Podría mencionar un comportamiento que le disguste de sus compañeros dentro de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ.

50 respuestas

- Ninguno.
- Ninguno.
- Ninguna.
- La crítica y envidia laboral.
- No entiendo porque una compañera pelea por todo y sencillamente no pasa nada sigue peleando.
- Hubo una coordinadora que generó muchas discordias y en mi caso particular pase por muchas situaciones que me llevaron a confrontaciones en privado y en presencia de mis compañeros docentes.
- La apatía a participar en actividades de integración y o manifestaciones en defensa de la educación pública.
- Hay compañeros que no aceptan puntos de vista diferentes.
- Constantes críticas negativas ante diferentes actividades realizadas
- En la actualidad ninguno. En años anteriores, alguien con trastornos de bipolaridad me causó mucho daño. También perjudicó colectivamente a los docentes y a la institución.

- En el momento ya no. Pero hubo una persona diagnosticada con síndrome de bipolar que afectó bastante a varias personas.
- Algunas muy sensibles.
- La envidia y el chisme.
- Indiferencia de algunos compañeros.
- Hipocresía.
- A veces no hay colaboración.
- Todos son buenos compañeros.
- Hay compañeros que se disgustan por todo.
- Algunos no tienen sentido de pertenencia.
- Algunos compañeros no pueden trabajar en equipo.
- Hay compañeros que no se les puede decir las cosas porque se disgustan.
- Importante lo de la psicóloga para los profesores.
- No tratamos con personas problemáticas.
- Ninguno, todos son agradables.
- Es un tema interesante, a veces las malas actitudes indisponen.
- Un día están amables otros días no.
- Los Directivos y Administrativos son excelentes personas.
- A veces la agresividad en decir las cosas de algunos compañeros.
- Hay compañeros que son muy perezosos.
- Algunos no tienen sentido de pertenencia.
- Todos los que trabajamos en el colegio somos muy chéveres, contamos con un buen ambiente laboral.
- Algunos compañeros les falta sentido de pertenencia.

De acuerdo al instrumento aplicado de medición el día 22 de mayo de 2024 en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ, y consulta bibliográfica se puede analizar la importancia de realizar un examen psicológico a fondo a los aspirantes; es preciso mencionar que no se trata de discriminar a las personas que padezcan algún diagnóstico psicológico, hay que realizar un seguimiento y de acuerdo a sus capacidades ubicarlas en los cargos para así evitar problemas a futuro y afectando el clima laboral, realizar talleres, y acompañamiento permanente para observar sus comportamientos.

Tener el historial de las diferentes situaciones (comportamientos) que presentan estas personas con compañeros, público que se atiende, superiores, entre otros es importante para evaluar su desempeño especialmente en el trabajo en equipo, estrategia utilizada por la empresas para obtener mayores resultados. Después de pandemia varias empresas continúan con trabajo virtual en casa, sería una opción para un empleado en esta situación permitiendo su estabilidad laboral y aportando a la visión y metas proyectadas por la empresa así se evitaría la incomodidad, desconfianza, situaciones molestas.

Es necesario insistir en la importancia que tiene este tema de investigación, como se mencionó afecta el clima laboral, se perjudica la productividad de la empresa, y se crea un conflicto laboral. En la entrevista aplicada se puede evidenciar los sentimientos negativos que causa una persona que presente algún diagnóstico psicológico.

De acuerdo al tema de investigación, se pudo comprobar la importancia de realizar un examen psicológico profundo y como afecta este comportamiento a las demás personas en su entorno laboral.

Adicional el Ministerio de Salud y Protección social (MINSALUD 2023). Con el fin de conocer la percepción que tienen los colombianos sobre la Salud Mental como dimensión de cuidado y valoración,

el Ministerio de Salud y Protección Social aplicó una encuesta con el Centro Nacional de Consultoría, cuyos resultados son un aporte fundamental para la actualización de la Política Nacional de Salud Mental como una de las apuestas estratégicas consagradas en el artículo 166 del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Colombia Potencia Mundial de la Vida. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2023)

(MINSALUD 2023). La encuesta fue aplicada a 3.430 personas mayores de 18 años residentes en el territorio nacional: **Antioquia y Eje Cafetero:** Antioquia, Caldas, Quindío, Risaralda, **Caribe:** Archipiélago de San Andrés y Providencia, Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena y Sucre. **Centro Oriente:** Arauca, Boyacá, Casanare, Cundinamarca, Norte de Santander y Santander. **Centro Sur:** Caquetá, Huila, Meta, Putumayo y Tolima. **Pacífico:** Cauca, Choco, Nariño y Valle del Cauca; y **Bogotá D.C.** Esta encuesta fue realizada entre el 6 y el 9 de octubre de 2023. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2023)

(MINSALUD 2023). El 42% de la población considera que consultar al psicólogo o psiquiatra les ayuda a mejorar como personas. Estos resultados reflejan que los esfuerzos realizados en el país para reducir el estigma en torno a la salud mental y sus servicios, están dando resultados positivos. Esto es especialmente alentador, ya que en este momento se cuenta con un equipo de profesionales altamente capacitados en el campo de la salud mental, respaldados por una extensa base de evidencia y conocimiento en el abordaje de este aspecto fundamental de nuestro bienestar.

(MINSALUD 2023). ¿Crees que la comunidad debería participar activamente cuando se presenta un caso de salud mental? El hecho de que el 83.4% de la población esté a favor de la participación activa de la comunidad ante casos de salud mental es un indicador muy motivante. Esto evidencia un ambiente

favorable para implementar estrategias de cuidado mental que empoderen a la comunidad para ofrecer apoyo emocional en momentos de crisis.

De acuerdo con la encuesta anterior del Ministerio de Salud las manifestaciones de la población reveladas en esta encuesta, comprueban una vez más que sólo con la materialización de la atención primaria en salud y con la conformación de servicios de salud mental comunitarios integrados al modelo de atención en salud, se podrá garantizar que toda la población goce del este derecho fundamental, fortaleciendo la respuesta donde más se requiere y cerca de la comunidad. Ministerio de Salud y protección social (MINSALUD 2023).

CONCLUSIONES.

Actualmente se habla mucho de la INCLUSIÓN, un tema bastante importante por el derecho al trabajo, esta investigación no trata de excluir y/o rechazar alguna persona, en el momento de notar algún comportamiento extraño poderle brindar apoyo psicológico y velar por la estabilidad de las demás personas que trabajen con ellos.

Dentro de la investigación es importante el manejo de emociones, todas las personas dentro de una organización no saben manejar las emociones, y pueden pasar hacer empleados tóxicos.

Importante cuidar la tranquilidad e integridad de todos los empleados, para lograr mantener un buen clima laboral dentro de la empresa.

El área de talento humano debe de realizar pruebas pertinentes para el nombramiento del gerente o jefe, los candidatos deben realizar exámenes de psicología profundos, pues de esa persona va a depender el direccionamiento de la empresa y así mismo se le va a entregar las responsabilidades frente al personal que trabaja dentro de la organización.

De acuerdo a los estudios realizados hoy en día también se habla de la flexibilización, es decir el Jefe debe de tener carisma para tratar a las personas, partiendo que todos estamos compuestos por diversas emociones, para tener éxito en la parte laboral los empleados deben de estar felices, cómodos y motivados en su sitio de trabajo, esto genera felicidad, el hecho de compartir con compañeros de trabajo agradables hace que se aumente la productividad y así mismo el compañerismo y el apoyo entre todos.

Con respecto a los conceptos de personas tóxicas dentro de las organizaciones, el área de talento humano debe velar por el cuidado de cada uno de los trabajadores, en las encuestas realizadas se evidencio que dentro del sitio de trabajo si identifican compañeros tóxicos dentro del entorno.

Es de tener en cuenta que al momento de dar ingreso a una persona con algún diagnóstico, el área de talento humano debe velar por el comportamiento y las alertas que los mismos compañeros manifiestan en diferentes situaciones, tener estos antecedentes para en caso de postulación, en un cargo de mayor jerarquía, sean evaluados por el personal encargado, y por bienestar de los demás no se asignen personas con estas características, pues se va a perjudicar la toma de decisiones.

Cabe aclarar que no se debe divulgar la información psicológica profunda, hace parte de la parte personal de cada persona, para no generar traumatismo en la privacidad de cada individuo, pero si es importante hacerla llegar al personal encargado para que se implementen estrategias de manejo de personal y así mismo cuidar la integridad de todo el equipo de trabajo.

Dentro de las metas de cada organización implementar la felicidad en el trabajo, como bien lo mencione en alguno de los artículos, nuestro trabajo es nuestro segundo hogar, por tal motivo debemos de estar tranquilos cumpliendo los objetivos de la organización, una persona feliz en el trabajo hace que su rendimiento sea mucho mayor y que se sienta comprometido y con sentido de pertenencia.

Cuidar la integridad de cada una de las personas que forman parte del equipo, teniendo en cuenta las emociones, el carácter es una condición de cada uno de nosotros pero también hay que saberlo manejar, pues muchas veces no podemos expresarnos de la mejor manera y las demás personas lo pueden tomar a mal, generando incomodidad.

Como estrategia dentro de las empresas, sería importante implementar las encuestas que aplique en mi actual trabajo, para identificar como es el comportamiento de las personas y a partir de

los resultados indagar como es ambiente laboral y como se sienten nuestros colaboradores, dependiendo de los resultados hacer un análisis e identificar si hay un empleado toxico que este generando emociones negativas.

Con respecto a la encuesta aplicada en la I.E.D CARLOS ABONDANO GONZALEZ no hay personal dentro de la I.E.D que atienda situaciones de psicología a las personas que allí laboran, lo que en ocasiones se puede perjudicar el clima laboral.

Lo que manifiesta el personal encuestado de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ frente al clima laboral es favorable, sin desconocer que han pasado por situaciones incómodas que han afectado a su bienestar laboral.

Es importante que desde la Secretaría de Educación de Cundinamarca se realicen pruebas psicológicas profundas al realizar nombramiento de Directivos para evitar situaciones mencionadas por los encuestados.

Según la información suministrada por los encuestados es importante realizar talleres o actividades que ayuden a subsanar las emociones negativas que se generaron para lograr mantener un buen el clima laboral.

RECOMENDACIONES.

De acuerdo a los resultados de la encuesta es importante que la Secretaria de Educación de Cundinamarca implemente dentro de los requisitos de ingreso un examen en psicológico profundo a los aspirantes de acuerdo a los diferentes niveles de cargo.

Hacer seguimiento al personal desde el primer día que ingresa a laborar a la Institución Educativa Departamental Carlos Abondano González, evaluar que tengan buenas actitudes y que permitan el sentido de pertenencia en la Institución Educativa Departamental Carlos Abondano González.

Según la encuesta aplicada es importante que la Secretaria de Educación de Cundinamarca haga seguimiento de las situaciones que afectan el clima laboral dentro de las Instituciones, como se evidencio hay Directivos que en algún momento presentaron actitudes que afectaron al personal.

En caso que se reporte una situación que afecte el clima laboral dentro de la Institución la Secretaría de Educación de Cundinamarca debería de crear un antecedente con el personal que tiene actitudes negativas y así mismo buscar la manera de darle alguna orientación para evitar que se siga afectando al personal.

Los nombramientos del personal de las I.E.D. Directivos, Administrativos y Docentes es por medio de concurso de méritos, esta prueba mide el conocimiento de las personas, es entendible que el Estado no puede aplicar prueba psicológica profunda a todos los aspirantes, pero si sería importante ir creando filtros de tal manera que al momento de la selección de personal definitivo se cuente con un buen recurso humano.

Es importante recalcar en la investigación que en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ todo el personal que labora siempre está en contacto con el público, todo el tiempo se debe interactuar y estar en constante comunicación, es de vital importancia tener buena actitud y un excelente clima laboral para que se logren los objetivos.

El trabajo en equipo es importante en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ, algunas decisiones se toman con base en las opiniones y conceptos que aporta el personal, cabe resaltar que cada uno da su aporte de acuerdo a su criterio, es importante la comunicación asertiva en cada uno de los procesos.

Bibliografía.

Cantor Caviedes, A. C. (s.f.). *El impacto del liderazgo tóxico en el clima laboral*. Obtenido de Universidad

Libre :

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/26075/trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*.

México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.

Gómez Muñoz, A. (2 de Enero de 2023). *Eneagrama: Qué es y para qué sirve*. Obtenido de

<https://creartecoaching.com/eneagrama-que-es-y-para-que-sirve/>

Milagros, G. (14 de Febrero de 2023). *Reclutamiento-Contratación*. Obtenido de

<https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/dejar-trabajo/>

Ministerio de Salud y Protección Social. (11 de Octubre de 2023). *Ministerio de Salud y Protección Social*.

Recuperado el 21 de Junio de 2024, de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/66-porciento-de-colombianos-declara-haber-enfrentado-algun-problema-de-salud-mental.aspx>

Moll, S. (26 de Febrero de 2015). *Justifica tu respuesta*. Obtenido de [https://justificaturespuesta.com/el-](https://justificaturespuesta.com/el-bazar-de-las-emociones-propuesta-de-actividad/)

[bazar-de-las-emociones-propuesta-de-actividad/](https://justificaturespuesta.com/el-bazar-de-las-emociones-propuesta-de-actividad/)

Ralo Escamilla, C. (7 de Febrero de 2023). *IEBS*. Obtenido de IEBS Business School:

<https://www.iebschool.com/blog/trabajadores-toxicos-relaciones-laborales/>

Venegas Loaiza, A. (9 de Mayo de 2018). Cuáles son las características que delatan que un jefe es tóxico.

La República. Recuperado el 20 de Junio de 2024, de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cuales-son-las-caracteristicas-delatan-que-un-jefe-es-toxico-2724062>

Yepes Izquierdo, H. (25 de Mayo de 2023). El impacto emocional de trabajar en un ambiente laboral tóxico: ¿qué puede hacer? *El Tiempo*. Recuperado el 20 de Junio de 2024, de <https://www.eltiempo.com/salud/como-lidiar-con-el-impacto-emocional-en-un-ambiente-laboral-toxico-771260>

ANEXOS_Encuesta aplicada

https://docs.google.com/forms/d/17CKdJ3sqDsFUFp8sLfo_HICqJd-fzC4LOiWe1vAkGwA/edit?ts=667356c2#responses